

Orden del Mérito del Cuerpo de la Guardia Civil, en su categoría de Cruz con distintivo rojo, al Guardia segundo don Modesto Martín Sánchez, perteneciente a dicho Cuerpo.

A esta condecoración le es de aplicación la exención del artículo 165-2-10, de la Ley 41/1981, de 11 de junio, de Reforma del Sistema Tributario.

Madrid, 23 de marzo de 1982.—El Subsecretario, Juan José Izarra del Corral.

M^o DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

9942 *ORDEN de 16 de marzo de 1982 por la que se resuelve asunto de conformidad con lo dispuesto en la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, texto refundido de 9 de abril de 1976, y en el Real Decreto 2093/1979, de 3 de agosto, y la Orden ministerial de 6 de junio de 1979, con indicación de la resolución recaída.*

Ilmo. Sr.: De conformidad con lo dispuesto en la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, texto refundido de 9 de abril de 1976 y en el Real Decreto 2093/1979, de 3 de agosto, y la Orden ministerial de 6 de junio de 1979, se resuelve el asunto que se indica:

1. Barcelona.—Recurso de reposición interpuesto por don Miguel Morenés Giles en nombre y representación de «Financiera Bermar, S. A.», contra la Orden ministerial de 13 de junio de 1980, estimatoria en parte del recurso de alzada formulado por la citada Sociedad contra el acuerdo de la Comisión Provincial de Urbanismo de Barcelona de 14 de julio de 1976 aprobatorio del Plan General Metropolitano de Barcelona.

Se acordó estimar el recurso de reposición interpuesto por don Miguel Morenés Giles en nombre y representación de «Financiera Bermar, S. A.», contra la Orden ministerial de 13 de junio de 1980, en el sentido de calificar como zona 18 la totalidad de la finca objeto de recurso de una superficie de 12.000 metros cuadrados y aceptar el cambio de terrenos objeto de cesión gratuita al Ayuntamiento de Gavá que serán los 8.000 metros cuadrados contiguos a la finca anterior calificada de 6 b, según aparecen grafiados en el plano aportado a este expediente por el Ayuntamiento antes mencionado.

Lo que se publica en este «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Suelo, significando que contra esta resolución que se transcribe definitiva en vía administrativa, cabe la interposición del recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a esta publicación.

Lo que digo a V. I.

Madrid, 16 de marzo de 1982.—P. D., el Subsecretario de Obras Públicas y Urbanismo Juan Antonio Guitart y de Gregorio.

Ilmo. Sr. Director general de Acción Territorial y Urbanismo.

9943 *RESOLUCION de 4 de febrero de 1982, de la Dirección Provincial de Las Palmas, referente a la expropiación forzosa urgente de terrenos para la realización de las obras del proyecto de «Estaciones depuradoras de aguas residuales de Firgas, San Nicolás de Tolentino, Santa Brígida, Santa Lucía de Tirajana, Tejeda, Tenteniguada, Valsequillo, Valle-seco y Vega de San Mateo (isla de Gran Canaria), Las Palmas.*

Declaradas de reconocida urgencia a los efectos de aplicación del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y en el artículo 42, b), de la Ley del Plan de Desarrollo Económico y Social, texto refundido aprobado por Decreto 1541/1972, de 15 de junio;

Realizada la correspondiente información pública del proyecto el 3 de junio de 1978;

Aprobado definitivamente el mismo por Resolución de la Dirección General de Obras Hidráulicas de 9 de febrero de 1980, Es por lo que esta Dirección acuerda:

Declarar motivado y cumplido el trámite de la necesidad de ocupación e iniciar el expediente de expropiación forzosa urgente mediante publicación y notificación del citado acuerdo e incoación de procedimiento, a cuyos efectos ha resuelto señalar como fecha para proceder al levantamiento del acta previa a la ocupación de la finca afectada que a continuación se relaciona, situada en el término municipal de Valsequillo (isla de Gran Canaria), la del día 18 de mayo de 1982, comenzándose a las diez horas sobre el propio terreno.

Propietario: Herederos de Juan del Río Amor. Domicilio: El Paredón, s/n., Lomo Cementerio, Telde. Superficie: 370 metros cuadrados. Clase de terreno: Arrifes con frutales. Lugar: Las Casillas, Tenteniguada.

A dicho acto deberá comparecer el propietario reseñado, representante o persona que designe, o las que puedan considerarse afectadas por el objeto de referencia.

Contra dicho acuerdo, en que se declara la urgente ocupación del bien afectado, no cabe recurso alguno; si, en cambio, caben alegaciones en esta Dirección (Secretaría General), sita en la calle Franchy Roca, 1, de esta capital, por el propietario o afectados, a los solos efectos de subsanar posibles errores u omisiones que se hayan padecido al citar el bien afectado por la urgente ocupación. Alegaciones que se podrán hacer desde la publicación o notificación del presente acuerdo hasta el día del levantamiento de las actas previas a la ocupación.

Las Palmas de Gran Canaria, 4 de febrero de 1982.—El Director provincial.—6.905-E.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

9944 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1982, de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, por la que se anuncia una vacante de Académico de Número Profesional, en la Sección de Escultura, en dicha Real Academia.*

La Real Academia de Bellas Artes de San Fernando anuncia, por la presente convocatoria, la provisión de una plaza de Académico Numerario Profesional, en la Sección de Escultura, vacante por fallecimiento del excelentísimo señor don Enrique Pérez Comendador.

Para optar a la mencionada plaza deben cumplirse los siguientes requisitos:

- 1.º Ser español.
- 2.º Artista reputado en su profesión, habiéndose destacado por sus creaciones y actuaciones personales relativas a aquéllas.
- 3.º Propuesto exclusivamente por tres Académicos numerarios.
- 4.º Acompañar a las propuestas, con la claridad conveniente, la completa relación de los méritos, títulos y demás circunstancias en que se fundamenten aquéllas.
- 5.º Presentar dentro del plazo improrrogable de un mes, a partir de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», los antedichos documentos, que serán recibidos en la Secretaría de la Real Academia de Bellas Artes, todos los días laborables, de diez a catorce horas.

Madrid, 30 de marzo de 1982.—El Secretario general, Enrique Pardo Canalís.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

9945 *RESOLUCION de 9 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y su personal.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 8 de marzo de 1982, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma el día 4 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80,2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1048/1981, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección general acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de ésta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «UNION ELÉCTRICA MADRILEÑA, S. A.», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Ambito territorial.**—El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de las provincias donde «Unión Eléctrica S. A.», desarrolla o desarrolle en lo sucesivo su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 2.º **Ambito personal.**—Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal de plantilla de «Unión Eléctrica, Sociedad Anónima», adscrito a la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica.

Art. 3.º **Ambito temporal.**—El presente Convenio se considera en vigor desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1982. Desde el 31 de diciembre de 1982 se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º **Acuerdo Nacional de Empleo.**—En las mejoras que se introducen en este Convenio se han tenido muy en cuenta las limitaciones económicas y propósitos en cuanto al fomento del empleo, contenidas en el ANE (Acuerdo Nacional de Empleo).

1. **Revisión salarial.**—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,00 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

2. **Fomento del empleo.**—Ambas partes, consideran objetivo primordial de este Convenio colaborar en el fomento del empleo, conscientes de la obligación de solidaridad nacional que a todos nos incumbe.

En consecuencia, acuerdan dejar constancia expresa del compromiso de contratar, a lo largo del año en curso, un mínimo de trescientos siete trabajadores de nuevo ingreso.

CAPITULO II

Organización del trabajo y facultades de la representación de los trabajadores

SECCION 1.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 5.º **Normas generales.**—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores, debiendo oír a los trabajadores, a través de sus representantes, en aquellas materias que supongan modificación del contrato de trabajo.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

Art. 6.º **Relaciones de trabajo.**—Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen las relaciones humanas.

La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores y la consecución de un alto grado de productividad son los fundamentos de la prosperidad de la Empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en su tarea. En consecuencia, podrán ser encomendadas a un solo productor funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio, dentro de la jornada laboral siempre que ello no se oponga a las disposiciones legales y sean de carácter transitorio.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiendo a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro. Las faltas que se cometan sobre estas materias serán sancionadas de acuerdo con las normas laborales vigentes.

Art. 7.º **Valoración de puestos de trabajo.**—El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la inte-

gración en su seno de las diversas Sociedades filiales, requirió, y así se estableció en el V Convenio Colectivo Sindical, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores».

No obstante, la Dirección se reserva el derecho de volver al sistema anterior o implantar cualquier otro, siempre que, a su juicio, la experiencia así lo aconseje, respetando en todo caso los derechos adquiridos, cuando éstos sean más beneficiosos. Asimismo, la Dirección considerará cualquier petición razonada del personal en este sentido.

De acuerdo con el anterior sistema, acoplado a las características propias de «Unión Eléctrica», los puestos de trabajo valorados según las distintas puntuaciones, continúan clasificados en los 16 escalones siguientes:

Escalones	Número de puntos
1	De 130 a 140
2	De 141 a 150
3	De 151 a 170
4	De 171 a 190
5	De 191 a 210
6	De 211 a 230
7	De 231 a 250
8	De 251 a 280
9	De 281 a 310
10	De 311 a 340
11	De 341 a 370
12	De 371 a 410
13	De 411 a 450
14	De 451 a 490
15	De 491 a 540
16	Desde 541

Los diversos grupos profesionales, mediante la valoración de puestos de trabajo, quedan en perfecta correlación, en cuanto se refiere a la evaluación de sus funciones y correspondiente compensación económica, con lo que se consigue una mayor equidad para cada grupo respecto al conjunto.

Queda excluido del sistema de retribución mediante valoración de puestos de trabajo el personal aludido en el artículo 19 del presente Convenio.

Art. 8.º **Categorías laborales.**—Se mantendrá el sistema de categorías profesionales a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

En consecuencia, el nivel jerárquico del personal estará en función de su escalón de valoración. En igualdad de calificación tendrá mayor jerarquía el más antiguo en el escalón de que se trate.

No obstante, y al objeto de mantener cierta correlación entre los escalones de valoración y las categorías laborales, en el X Convenio, se constituyó una Comisión mixta y paritaria, integrada por tres vocales de cada representación, elegidos en el seno de la Comisión deliberadora de entre sus miembros, que ha fijado los criterios de dicha correlación. Dicha Comisión seguirá asignando las categorías profesionales correlativas a los puestos de nueva creación.

Independientemente de la categoría, los niveles retributivos se establecerán de acuerdo con el escalón de valoración asignado a cada puesto.

El personal incluido en Valoración tiene derecho a conocer la descripción de su puesto de trabajo, así como la hoja de datos complementarios que la acompaña.

Art. 9.º **Comisión de Valoración.**—La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirá siendo efectuada por la Comisión de Valoración, que será paritaria, en la que estarán integrados, como Vocales con voz y voto, tres representantes del personal que serán designados, según lo establecido en el artículo 13, de entre los representantes de los trabajadores. La composición y funciones de esta Comisión continuarán siendo las establecidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Con el mejor sentido de colaboración, la Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a la modificación del sistema de Valoración de Puestos actualmente vigente, le sean formuladas por la Comisión de Valoración o por un especialmente designada al efecto de similar composición a aquella.

Art. 10. **Revisión por modificación del puesto de trabajo.**—Procederá la revisión de la valoración de un puesto de trabajo cuando las condiciones en que el mismo se realiza o las funciones del puesto varíen de tal forma que afecten a su calificación.

Dicha revisión podrá ser promovida:

- Por el interesado, por sí mismo o a través de un representante en la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.
- Por su superior jerárquico, o
- Por la Dirección de Asuntos Sociales.

Esas peticiones darán lugar al oportuno expediente, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento establecido en su propio Reglamento. En caso de que la Comisión considere procedente cambiar la calificación del puesto, la repercusión eco-

nómica, si existe, tendrá efectos desde la fecha en que la reclamación haya tenido entrada en la Dirección de Asuntos Sociales. Si como consecuencia de la revisión se origina un descenso de escalón, se aplicará el régimen establecido en el apartado 1 de artículo siguiente.

Art. 11. Cambios de puestos.—La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto, cuando origine un descenso de escalón, se ajustará, según la causa que determine dicho cambio, a las siguientes reglas:

1. Por necesidades del servicio.—Cuando el cambio sea por iniciativa de la Empresa, el productor conservará su escalón de procedencia a título personal, hasta tanto se le destine a otro puesto de trabajo del mismo nivel y especialidad que el de su procedencia.

Si el trabajador no acepta el nuevo puesto que se le ofrezca, cesará la garantía establecida y pasará a ocupar el escalón que corresponda al puesto que realmente ocupe, excepto cuando el puesto ofrecido supusiera cambio de residencia.

En todo caso, se respetarán los derechos establecidos en el Reglamento de Régimen Interior sobre traslados forzados.

2. A petición del trabajador.—Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se produzca a petición del interesado, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación corresponda.

3. Por capacidad disminuida.—El trabajador que resulte afectado por capacidad disminuida, cualquiera que fuera su causa, previa declaración del Servicio Médico de Empresa o Comisiones Técnicas Calificadoras de la Seguridad Social, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes. En este supuesto, conservará a título personal el escalón correspondiente al puesto de que proceda.

El Servicio Médico de Empresa procurará la rehabilitación del personal con capacidad disminuida, al objeto de conseguir la posible recuperación del trabajador.

SECCION 2.ª FACULTADES DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Art. 12. De la representación de los trabajadores.—Con el fin de potenciar al máximo la integración de personas e intereses en que la Empresa consiste, todos los Comités tendrán a su cargo las siguientes funciones y cometidos:

1. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones que siguen:

— Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.

— Perspectivas del mercado y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

— Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, previsión de vacantes, en su caso, y demás materias de personal.

2. Conocer y tener a su disposición el balance y la Memoria anuales y cuantos otros documentos y antecedentes la Dirección considere oportunos para el fin indicado; siendo, al menos, los mismos documentos y comunicaciones que deban conocer los accionistas.

3. Transmitir a la generalidad de los trabajadores, por los medios más apropiados, la información relativa a la marcha de la Empresa.

Asimismo, la Dirección informará previa y necesariamente al Comité afectado sobre acuerdos relativos a implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, modificación de jornada y demás asuntos que afecten al personal.

Los Comités tendrán los derechos y facultades que en cada caso les estén reconocidos por la legislación en vigor.

Tanto a Empresa como los representantes de los trabajadores se comprometen a facilitar y ejercer, respectivamente, las funciones tendientes a la mejor colaboración y responsable desempeño de las actividades representativas, en orden a estimular y velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Art. 13. Coordinación de actividades.

1. Dado el número de Centros de trabajo, su dispersión geográfica, y la diferente naturaleza de la actividad llevada a cabo en los mismos, y al objeto de establecer, entre ellos, una mejor coordinación de actividades por cuanto respecta a los problemas e intereses comunes a todos, se observarán las siguientes normas:

a) Cada dos meses se celebrará, en los locales de la Empresa en Madrid, una reunión de miembros representantes de cada uno de los Comités de Empresa. La designación de los asistentes a dichas reuniones se hará de manera que se mantenga la proporcionalidad en relación con los componentes de los Comités, en la forma siguiente:

— Un miembro por cada Comité de Centro de trabajo.

— Un miembro más por cada uno de los siguientes Comités: Narcea, Avila (capital y provincia), León, Ponferada, La Robla, Segovia (capital y provincia) y otro por el conjunto de los Delegados de Personal de la provincia de Ciudad Real.

— Diez miembros más por el Comité de Centro de Capitán Haya, número 53.

— Dos miembros más por el Comité del resto de Madrid.

b) Con objeto de asegurar la mayor eficacia posible en las reuniones que se celebren, la designación deberá recaer siempre en las mismas personas, salvo que, por razones justificadas, los designados se vean imposibilitados de asistir a alguna de las reuniones a celebrar, en cuyo caso habrá de designarse persona que, siendo miembro del Comité correspondiente, sustituya al ausente.

c) En la primera reunión que se celebre, los asistentes designarán un miembro de entre los mismos que actúe como Secretario en sesiones, y el cual tendrá como cometidos:

— Levantar actas de lo tratado en la reunión.

— Efectuar la convocatoria para la reunión siguiente.

— Recoger cuantas sugerencias puedan hacerse por los miembros con derecho a asistencia, con objeto de someterlas a deliberación en orden a su posible inclusión como puntos del Orden del día de la reunión futura.

2. Las reuniones de los miembros-representantes a que se refiere el apartado anterior, podrán celebrarse, además, a petición de la Dirección de la Empresa, previa determinación por ésta de las materias objeto de aquellas. Asimismo, podrán tener lugar siempre que lo solicite la mitad más uno de los miembros con derecho a asistencia.

3. A las reuniones, tanto ordinarias, como extraordinarias, podrán asistir, sin voz ni voto, dos representantes o delegados de la Empresa, designados por ésta.

4. Los acuerdos que, en su caso, se adopten en las reuniones, cualquiera que sea la clase de éstas, se adoptarán por mayoría. Tales acuerdos, una vez adoptados, se pondrán en conocimiento de cada uno de los Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo, en la primera reunión que éstos celebren.

5. Toda reunión celebrada por los miembros-representantes deberá hacerse sobre orden del día previamente fijado, sin que puedan adoptarse acuerdos sobre puntos no incluidos en aquél.

6. Por tratarse de cuestiones que afectan a todos los Centros de trabajo de la Empresa, en las reuniones celebradas por los miembros-representantes de los Comités, a las que se refiere este artículo, se procederá, en el momento oportuno, a la designación de los componentes de las Comisiones de Valoración, de Asuntos Sociales, de Formación y Promoción, Deliberadora del Convenio Colectivo, de los tres representantes del personal miembros de la Junta Rectora de la Función Laboral de Unión Eléctrica y cualesquiera otras de ámbito general de la Empresa que estén reconocidas.

La designación de los representantes de la Junta Rectora de la Función Laboral se hará mediante propuesta en ternas, por el siguiente procedimiento:

— Los miembros-representantes de los Comités, elegirán una terna por cada representante que hubiera de designarse. En todo caso, cada terna corresponderá a distinto grupo profesional de entre los tres siguientes: Técnicos, Administrativos y Profesionales de Oficio.

— Las ternas elegidas por dichos miembros-representantes se remitirán a la Junta Rectora de la Fundación, la cual designará uno de los tres propuestos para cada grupo profesional o solicitará nueva terna o ternas, en cuyo caso aquellos procederán a una segunda y última designación, en que no entrará ninguno de los nombres ya propuestos.

7. La Empresa deberá ser notificada del Orden del día, con cinco días de antelación a la fecha de cada reunión. Cuando la convocatoria se haga por iniciativa de la Empresa, podrá incluir asuntos a tratar en el orden del día.

8. Los gastos y dietas que ocasionen las dichas reuniones serán a cargo de la Empresa en las convocadas por ella y hasta seis reuniones más al año, siempre que las mismas tengan lugar en Madrid.

9. En todo caso, los Comités de Empresa de cada Centro de trabajo mantendrán las competencias que les atribuye la legislación vigente.

Art. 14. Acción informativa.—La Empresa reconoce el derecho que asiste a los representantes de los trabajadores a facilitar al personal la más completa información de cuantos asuntos se refieran a las relaciones laborales, así como aquella que la propia Empresa facilite a los Comités. A tal fin, y continuando en la línea de actuación mantenida hasta el presente, facilitará dicha actividad, reconociéndola como instrumento positivo de armonía en la Empresa.

En los Centros de trabajo se pondrá a disposición de su Comité un local adecuado al desarrollo de sus actividades, de acuerdo con las posibilidades existentes en cada momento, así como un tablón de anuncios, de cuyo uso se dará previo conocimiento a la Jefatura del Centro y, en las Oficinas Centrales, a la Dirección de Asuntos Sociales.

Art. 15. Ejercicio de las funciones representativas.—Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités podrán justificar hasta cuarenta horas al mes, que serán retribuidas para atender a sus funciones representativas, así como quince días de permiso al año, no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados deberá notificarse previamente al Jefe inmediato con, al menos, veinticuatro horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia, en que se comunicará en el mismo momento.

En ningún caso la ausencia podrá hacerse con perjuicio grave del servicio público que la Empresa presta.

SECCION 3.a OTRAS DISPOSICIONES

Art. 16. *Reclamaciones.*—Cualquier trabajador podrá deducir libremente las reclamaciones que considere oportunas a la mejor defensa de sus derechos laborales, bien por sí o confiando su representación a otro compañero, ostente o no representación electiva. En caso de que el representante sea miembro del Comité o Delegado de Personal, la representación se otorgará simplemente por escrito.

Salvo en caso de sanción disciplinaria, se establece —con carácter previo— la reclamación ante la Dirección de la Empresa. Esta reclamación deberá formularse por escrito a la Dirección por conducto de sus Jefes inmediatos. Una copia de escrito de reclamación será remitida directamente por el interesado a la Dirección de Asuntos Sociales. Si pasados treinta días el asunto no ha sido resuelto o la solución no es de su conformidad, el trabajador podrá plantear el objeto de su petición ante la autoridad administrativa o judicial, según corresponda.

En todo caso, las reclamaciones relativas a la valoración de puestos de trabajo seguirán el procedimiento establecido en su propio Reglamento.

Art. 17.

A) *Productividad.*—Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia.

Ambas partes están de acuerdo en convenir criterios operativos que faciliten el mejor aprovechamiento de los recursos tecnológicos y humanos que integran la Empresa, tales como la modernización de las instalaciones, la racionalización de la organización productiva, la mejora de las condiciones materiales de trabajo, la cualificación y adaptación del personal, la posibilidad de realizar trabajos polivalentes, la disponibilidad en cuanto al servicio, y la ampliación, en su caso, de la época del disfrute de vacaciones.

B) *Absentismo.*—Ambas partes consideran importante la reducción del absentismo laboral y para ello se han establecido retribuciones que como el «Plus de turnos» y la «Ayuda de comida» suponen un incentivo adicional para la asistencia al trabajo.

Asimismo, los Servicios Médicos de la Empresa intensificarán las campañas de Medicina preventiva para mejorar el nivel sanitario del personal.

Art. 18. *Derecho de asociación.*—Se reconoce a los trabajadores la más plena protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical. Este reconocimiento impide todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato, o la de dejar de ser miembro de un sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividades sindicales, desarrolladas dentro del marco establecido por las Leyes.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 19. *Personal excluido del régimen de valoración de puestos.*—Queda excluido del sistema de retribución, mediante valoración de puestos de trabajo, el personal a que se refieren los artículos 20 (categoría superior) y 21 (niveles especiales), cuyo tratamiento se regulará por las normas que en dichos artículos se establecen.

Art. 20. *Clasificación y retribución de la categoría superior.* El personal adscrito a esta categoría percibirá, durante el año 1982, las remuneraciones mínimas que a continuación se indican, según la clasificación y el nivel libremente otorgados a cada uno por la Dirección, en base a sus circunstancias personales y a la complejidad y responsabilidad inherentes a la función encomendada:

Categorías	Retribución íntegra 1982 (pesetas)	
	Anual	Mensual
Superior segunda (escalón B)	1.858.010	132.715
Superior segunda (escalón A)	2.000.810	142.915
Superior primera (escalón B)	2.210.250	157.875
Superior primera (escalón A)	2.619.810	187.115
Superior especial	3.071.810	219.415

Art. 21. *Clasificación y retribución de los niveles especiales.*—Se establecen, dentro de la segunda categoría, cuatro niveles especiales para distinguir a aquellos miembros del personal, cualquiera que sea su categoría de procedencia, que, a juicio de la Dirección, se hayan destacado por sus valores humanos, méritos profesionales, plena dedicación y probada lealtad a la Empresa en las misiones encomendadas.

La promoción del personal a los antedichos niveles especiales será de libre decisión de la Dirección. Estos niveles, en cuanto suponen una distinción de carácter individual, se concederán a título personal.

El personal comprendido en estos niveles especiales percibirá, durante el año 1982, las remuneraciones anuales que a continuación se indican:

Niveles	Retribución íntegra 1982 (pesetas)	
	Anual	Mensual
Nivel especial cuarto	1.869.910	133.565
Nivel especial tercero	1.965.110	140.365
Nivel especial segundo	2.060.310	147.165
Nivel especial primero	2.179.310	155.665

Art. 22. *Personal sujeto al sistema de valoración.*—El resto del personal sujeto a valoración percibirá sus retribuciones en función del escalón de calificación de su puesto de trabajo, de acuerdo con la escala salarial que, para el año 1982, a continuación se relaciona:

Escalón	Retribución íntegra 1982 (pesetas)	
	Anual	Mensual
2	879.200	62.800
3	902.020	64.430
4	928.970	66.355
5	952.280	68.020
6	978.180	69.870
7	1.011.430	72.245
8	1.063.860	75.990
9	1.132.810	80.915
10	1.203.580	85.970
11	1.274.910	91.065
12	1.358.210	97.015
13	1.453.410	103.815
14	1.548.610	110.615
15	1.655.710	118.265
16	1.782.810	125.915

La retribución anual para cada escalón, antes figurada, se abonará al personal cuya jornada de trabajo se ajuste a la establecida por la Empresa con carácter general.

En consecuencia, la retribución que se establece para el personal que no efectúa la jornada completa, aunque mantenga este privilegio como derecho personal, cualquiera que sea el título de que se derive, se fija en la parte proporcional del sueldo anual que le corresponda en función a su jornada real de trabajo. Este mismo régimen se aplicará también para el personal técnico y administrativo que continúa acogido a la jornada de treinta y seis horas semanales, en virtud de la opción establecida en su favor a la entrada en vigor de la Reglamentación Nacional de Trabajo en nuestra industria de 22 de diciembre de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de diciembre de 1944), todo ello sin perjuicio del derecho que se les reconoce a estos últimos de optar por la jornada general, siempre que se efectúe, al menos, con dos años de antelación a su jubilación.

Art. 23. *Personal de nuevo ingreso.*—El personal de nuevo ingreso que, después de cubrir las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, quedará, durante un año, excluido del régimen general. Durante dicho período percibirá el 90 por 100 de la retribución anual que corresponda al escalón de valoración de su puesto de trabajo. Cuando se trate de personal perteneciente a la categoría superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el nivel económico que corresponda al superior 2.º B.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia adquirida con anterioridad, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá directamente el importe correspondiente al escalón de su puesto de trabajo o, en el caso de categoría superior, al nivel que se le asigne.

Art. 24. *Premio de vinculación al escalón.*—Los trabajadores sujetos al sistema de valoración de puestos de trabajo que hayan cumplido o cumplan ocho años de permanencia en el mismo escalón pasarán a percibir, a título personal, la remuneración correspondiente al escalón inmediatamente superior.

Este premio de vinculación es de naturaleza análoga al premio de antigüedad y, por tanto, únicamente será computable a efectos de jubilación.

Será absorbible por futuros ascensos o mejoras de escalón de valoración, con la única excepción de que estos se hayan producido mediante concurso o curso de promoción.

Como excepción, será aplicable también el premio de vinculación al personal que se jubile a los sesenta y cinco años, en cuyo caso devengará la parte proporcional que tenga cumplido de ocho años.

En todo caso, el premio de vinculación establecido en el presente artículo no podrá originar más de dos aumentos para una misma persona.

Art. 25. *Ascensos automáticos.*—Los ascensos automáticos establecidos en el artículo 38, apartado d) y e), y el artículo 40, apartado a), de nuestra Ordenanza Laboral, sólo se seguirán reconociendo al personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, en 31 de diciembre de 1972. Dicho reconocimiento implicará el derecho a la garantía del escaño establecido en el artículo 18 del VI Convenio Colectivo.

Art. 26. *Conceptos comprendidos en la retribución anual.*—Las retribuciones anuales establecidas en este Convenio sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en la misma los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que a título general o particular la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, conceptos que quedan absorbidos o compensados.

Art. 27. *Premios de antigüedad.*—Se establece un premio a la antigüedad por cada tres años de servicio en la Empresa, cuyo importe íntegro en el año 1982 será de 1.525 pesetas por paga. El cómputo de cada premio se efectuará de acuerdo con el régimen de aumentos periódicos establecidos en el artículo 18 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Energía Eléctrica.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años, no se devengarán nuevos premios de antigüedad.

Los premios de antigüedad antedichos se refieren al personal que trabaje la jornada completa. El personal que no cumpla la jornada completa percibirá el importe de dichos premios en proporción a la jornada que efectivamente realice.

Art. 28. *Impuesto General sobre la Renta.*—Todas las percepciones económicas pactadas en el presente Convenio se expresan por su importe íntegro, dado que el impuesto ha de ser a cargo del propio contribuyente.

Art. 29. *Absorción y compensación.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por la Administración Pública o por cualquier resolución que en su día pudiera dictarse.

Art. 30. *Forma de pago de la nómina.*—El importe anual del sueldo que a cada trabajador corresponda en virtud de lo establecido en los artículos anteriores se abonará en catorce mensualidades.

CAPITULO IV

Formación, selección y promoción

Art. 31. *Norma general.*—Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa del personal a través de cursos estructurados en los cuatro bloques siguientes:

1. Para personal de Nuevo Ingreso.
2. Formación Profesional Básica a Distancia.
3. Formación en la profesión (curso de promoción, nuevas técnicas y reciclaje).
4. Formación de mandos.

Art. 32. *Cursos para el personal de nuevo ingreso.*—En función de las necesidades de personal que la Empresa determine y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para acoplamiento al puesto específico.

La Dirección exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio para el personal no titulado, y tendrá la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa. En consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como «período de prueba», ya que este se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

El personal titulado podrá ser sometido a cursos de especialización cuando las exigencias del puesto lo requieran y, en cualquier caso, se procurará dar a todos ellos la adecuada formación vestibular.

Art. 33. *Formación Profesional Básica a Distancia.*—Con la finalidad primordial de que todo el personal que no ha tenido la posibilidad de realizar estudios oficiales de formación profesional, o reconocidos a través de nuestra Escuela de Formación, pueda alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la realización de los cursos y concursos de promoción, se establecerán los cursos de Formación Profesional Básica a Distancia, en las especialidades Técnica, Administrativa y Profesional, para lo que se fijarán las condiciones de reconocimiento y convalidación que a su nivel corresponda, a cuyo efecto, y previa la correspondiente justificación, el personal inscrito en dichos cursos dispondrá de los permisos de formación necesarios que posibiliten su asistencia a las sesiones de formación precisas para la realización del curso, hasta un máximo de nueve días al año.

Art. 34. *Formación en la profesión.*—Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo, se establece la Formación en la Profesión. En ella se contempla: La formación para la promoción profesional, la formación para la actualización de conocimientos y

mejora de la productividad, aprendizaje de nuevas técnicas, reconversión, etc.

Los cursos a realizar se programarán de acuerdo con las necesidades expuestas directamente por las unidades, con los Coordinadores de Formación, por los vocales de la Comisión de Formación y Promoción, o a través de los Comités de los respectivos Centros de trabajo.

Art. 35. *Formación de mandos.*—Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

Art. 36. *Difusión de actividades.*—La Empresa, a través del Servicio de Formación, publicará anualmente el calendario de actividades y cursos de formación, de acuerdo con las necesidades previstas, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

En dicho calendario se establecerán, además de las características generales de los cursos, los niveles mínimos, condiciones y finalidad de los mismos.

El Servicio de Formación orientará a quien lo solicite sobre las posibilidades de desarrollo profesional.

Art. 37. *Promoción.*—Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad.

De acuerdo con dicho criterio, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedente exigible a determinadas promociones.

Asimismo, y en la medida que las circunstancias lo permitan, los procesos de promoción se realizarán a través de los correspondientes cursos de formación. En los casos en que esto no ocurra y la vía de promoción sea el concurso, el Servicio de Formación facilitará, junto con el programa del concurso, la documentación correspondiente para el estudio de las materias específicas.

La Dirección de Asuntos Sociales estudiará la actualización de las normas sobre promoción para introducir las reformas que, según la experiencia, resulten aconsejables, oída la Comisión de Formación y Promoción.

El personal con funciones de mando o que a juicio de la Dirección desempeñe cargos de especial confianza, será libremente designado por la Empresa, previa la realización de las pruebas de conocimientos y aptitudes que se consideren necesarias. Esta designación será notificada previamente a la representación de los trabajadores.

Art. 38. *Condiciones para participar en cursos o concursos de promoción.*—Las condiciones exigidas para la promoción del personal de plantilla serán las siguientes:

1. *Antigüedad en el puesto.*—Será necesaria la siguiente antigüedad en el puesto de origen:

- Escalón 1 a 9, un año.
- Escalón 10 a 13, dos años.
- Escalón 14 a 16, tres años.

2. *Conocimientos y titulaciones.*—Será condición necesaria para la participación en cursos o concursos de promoción, poseer los estudios mínimos que se fijen en la correspondiente convocatoria, acreditados por título oficial o por certificación de haber cursado con aprovechamiento aquellos que correspondan a la Formación Profesional Básica.

Excepcionalmente, quien no cumpla estas exigencias podrá ser admitido de acuerdo con los requisitos siguientes:

— Realizar las pruebas de conocimiento que permitan contrastar su nivel de acuerdo con las exigencias marcadas en la convocatoria.

— Que la Dirección de Asuntos Sociales acepte su solicitud con base a su nivel técnico e historial profesional y circunstancias especiales que concurran en el caso.

— Que la adjudicación de la plaza se supedita a que ninguno de los participantes, que reúnan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, haya sido declarado apto por la Comisión calificadoras.

La Dirección podrá dispensar de cualquier requisito cuando, a su juicio, las necesidades del Servicio lo aconsejen. Los Comités también propondrán esta dispensa cuando pueda resultar justificada.

El personal formado por la Empresa en técnicas específicas tendrá que negociar la posibilidad de su traslado o cambio de puesto.

3. *Preferencias que se reconocen:*

3.1. La calificación de apto en el curso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, para ocupar las plazas convocadas o que en el futuro se convoquen para el mismo puesto de trabajo; pasando al último lugar, en el orden de preferencia, en caso de renuncia.

3.2. El haber sido declarado «apto sin plaza» en algún concurso de iguales características a la vacante producida dará derecho a ocupar la misma en el orden de preferencia marcado en el concurso.

Si hubieran transcurrido más de tres años se llevarán a cabo las pruebas de suficiencia oportunas.

3.3. En igualdad de puntuación, se establece una preferencia en favor del personal que lleve cinco años en zona rural y tenga hijos en edad escolar, o diez años trabajando a turnos.

Si con el sistema de promoción utilizado no fuese posible cubrir la vacante, la Empresa queda en libertad para cubrir el puesto mediante el reclutamiento de personal ajeno, una vez superadas las oportunas pruebas de selección.

Art. 39. Traslados y concursos restringidos.—En relación con las peticiones de traslado que pudieran formularse, se mantendrá la preferencia establecida para el personal con destino en zona rural que tenga hijos en edad escolar y el de trabajo a turnos.

Cualquier petición de traslado estará condicionada a que el puesto solicitado sea del mismo escalón y de características semejantes.

La Dirección, en orden a las necesidades de organización del trabajo, podrá convocar concursos restringidos cuando de los mismos resulte la amortización de plazas, notificándolo previamente a la Comisión de Formación y Promoción.

Art. 40. Sistema de selección.—Las pruebas de selección serán obligatorias para el personal de nuevo ingreso y para la promoción del personal de plantilla.

Dichas pruebas consistirán:

Para el nuevo ingreso:

- Examen médico.
- Pruebas psicotécnicas.
- Examen de conocimientos o titulación oficial y grado de experiencia exigibles.

Para la promoción:

- Examen médico.
- Pruebas psicotécnicas.
- Examen de conocimientos específicos, de acuerdo con los niveles mínimos exigidos.
- Examen práctico.
- Pruebas sobre seguridad en el trabajo.

Además de los resultados obtenidos, se ponderará el historial profesional, antigüedad, suplencias, etc., en función del puesto de origen y de la vacante a cubrir.

Art. 41. Evaluación.—En los cursos de promoción, la evaluación global de los participantes se efectuará por una Comisión, constituida por un representante de la Dirección de Asuntos Sociales, el Encargado del curso, un representante de la Unidad más característica de las que sean afectadas por el curso y un miembro de la representación de los trabajadores, vocal de la Comisión de Formación y Promoción.

Art. 42. Convocatoria.—Los cursos de Formación Profesional Básica y de Formación en la Profesión se convocarán a través del calendario anual de formación. En el mismo constarán las condiciones exigidas a los participantes.

Para los concursos y cursos de promoción, la convocatoria especificará:

- Puesto de trabajo.
- Número de plazas.
- Escalón de valoración y categoría profesional a la que está homologado.
- Centro de trabajo.
- Nivel de conocimiento.
- Otras condiciones de carácter específico.
- Plazo de admisión de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días ni superior a treinta.
- Baremos a aplicar en las calificaciones, que serán establecidos por la Comisión calificadora.

Una vez finalizado el plazo de admisión de solicitudes se efectuarán las correspondientes pruebas.

La selección se culminará en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha en que finalice la admisión de solicitudes.

La Comisión calificadora estará compuesta por el representante de la Unidad, un representante de la Dirección de Asuntos Sociales y un representante de los trabajadores pertenecientes a la Comisión de Formación y Promoción. Este representante podrá, excepcionalmente, delegar en un Vocal del Comité correspondiente al Centro de trabajo para el que haya sido convocada la plaza.

La Comisión calificadora recogerá en la correspondiente acta las puntuaciones obtenidas por los participantes en las diversas pruebas y la estimación de méritos, especificando los que hayan resultado aptos.

Art. 43. Adjudicación de vacantes.—El candidato seleccionado ocupará el nuevo puesto en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de adjudicación, pasando a percibir el sueldo correspondiente a su nuevo escalón en las condiciones que se especifican en el párrafo siguiente.

Adjudicada una vacante, y siempre que la misma represente una promoción, se afectará provisionalmente al empleado al nuevo puesto, percibiendo la remuneración por el puesto correspondiente a su anterior situación hasta que haya transcurrido tres meses de adaptación, después de los cuales, con base en el informe emitido por el Jefe del Servicio, la Dirección de Asuntos Sociales resolverá sobre su adscripción definitiva al nuevo puesto, a partir de cuyo momento pasará a percibir la remuneración que, en consecuencia, le corresponda, con efectos retroactivos desde la fecha de su incorporación.

Cuando la incorporación al nuevo puesto se efectúe después de transcurrido el plazo de dos meses establecido en el párrafo

primero de este artículo y dicho retraso no sea imputable al interesado, éste tendrá derecho a percibir la nueva remuneración contando a partir de los dos meses de adjudicación de la plaza.

Los trabajadores que habiendo obtenido una plaza tengan que trasladar su residencia percibirán una mensualidad de su anterior salario de calificación y los gastos de traslado previa la correspondiente justificación. Esta compensación sólo se considerará cuando el cambio de residencia ocasione gastos por traslado de familia o enseres.

Art. 44. Comisión de Formación y Promoción.—De acuerdo con los artículos anteriores, se constituye una Comisión de Formación y Promoción de carácter consultivo, cuya composición y funciones serán las siguientes:

Composición: En nombre de la Empresa participarán los que determine la Dirección, en representación de las distintas Unidades.

Los representantes de los trabajadores, en número máximo de siete, serán nombrados según lo establecido en el artículo 13, con el criterio de estar representadas las distintas ramas profesionales. Estos vocales habrán de tener el carácter de miembro de algún Comité o Delegado de Personal.

Funciones: Estudio, análisis y colaboración en las políticas de formación y promoción.

Propuesta sobre el establecimiento de criterios, métodos, etc.

Propuesta de resolución de problemas concretos.

Asesorar e informar sobre los problemas de formación.

Periodicidad de las reuniones: Trimestral, salvo en el caso de que haya que tratar asuntos de urgencia.

CAPITULO V

Jornada de trabajo y descanso anual

Art. 45. Jornada de trabajo.—Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, la jornada actual de trabajo es de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año, con horario intensivo de ocho a quince horas, de lunes a sábado.

Durante tres meses de verano, se mantendrá el mismo horario intensivo sólo de lunes a viernes, sin que ello suponga merma de la productividad.

La organización de cuanto se refiere a la jornada de trabajo y el establecimiento de los servicios de guardia indispensables será facultad de la Dirección, oído el Comité afectado y, en su virtud, ésta podrá:

a) Volver a implantar la jornada partida, si la continuada no diese el resultado apetecido, o cuando las circunstancias lo exijan.

b) Extender la jornada continuada a aquellos Centros de trabajo o grupos de personal que no la disfrutaran actualmente, siempre que lo permitan las necesidades de servicio.

c) Implantar la jornada móvil o flexible en aquellos Centros de trabajo en que la concentración de personal así lo aconseje.

d) Establecer el horario más conveniente, de acuerdo con las características de cada servicio o Centro de trabajo.

En cualquier caso, la distribución de la jornada se efectuará de tal forma que queden libres las tardes de los sábados.

Cuando el personal, para iniciar la jornada laboral, acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta a la de su Centro de trabajo habitual o de retén, y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su jornada normal de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o regreso no supere en un cuarto de hora el tiempo que invierte habitualmente en acudir a su Centro de trabajo.

Cuando se interrumpa el trabajo durante más de media hora para poder efectuar la comida, este tiempo no se computará como parte integrante de la jornada, ni se abonará como extraordinario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en turnos rotativos, a quien se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

Art. 46. Personal de turnos rotativos.

1. Condiciones generales de trabajo.—El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a continuar prestando servicio en turnos continuados de ocho horas.

Se fija como meta que el personal de turnos tenga la jornada laboral de cuarenta horas semanales.

En la suplencia de personal por enfermedad, accidentes, etcétera, no habrá obligación de continuar doblando el turno normal (ocho horas) más que el primer día. En caso de tener que continuar más días, la suplencia se efectuará en jornadas de cuatro horas extraordinarias, antes o después del turno normal. Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la Empresa, jubilación, traslado o cualquiera otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente y en los plazos que de la misma se derivan. Cuando el interesado así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente. En los Centros donde la organización del trabajo lo permita, se procurará la creación de puestos polivalentes,

cuyo contenido configurará una nueva descripción de tareas. Estos puestos serán cubiertos de común acuerdo con los interesados, y en las condiciones que en cada caso se determinen.

Se facilitará el acceso del personal de turnos a los puestos polivalentes, dándole los cursos de formación teórico-práctica correspondientes a los puestos a cubrir.

El personal con diez años ininterrumpidos de servicios en turnos cerrados y rotativos tendrá derecho, si lo solicita, a ocupar cualquier vacante que se produzca en puesto de su mismo escalón y nivel de conocimientos, previo reconocimiento de su idoneidad. Si hubiere varios solicitantes, tendrá preferencia el más antiguo en turnos. El traslado quedará sujeto al régimen general.

El mismo derecho se le reconoce al cumplir los cincuenta y siete años de edad, siempre que viniera prestando servicio en turnos cerrados y rotativos durante un mínimo de cinco años.

La Dirección, en el menor plazo de tiempo posible, revisará la organización del trabajo en las grandes instalaciones de producción y transformación de energía, cuando por su complejidad, aislamiento y extraordinaria extensión del recinto se haga preciso que el turno, particularmente durante la noche, se realice con una dotación especial. A dicho fin se relacionarán aquellas instalaciones en que concurren las circunstancias señaladas y se informará al correspondiente Comité.

El personal que trabaja en turnos rotativos, como normalmente no puede disfrutar de «puentes», podrá, si lo desea, disfrutarlos en una fecha distinta de acuerdo con la Jefatura del Centro y recuperar las horas dejadas de trabajar amortizándolas con cargo a las horas extraordinarias que tenga devengadas o prolongando la jornada en la forma que la referida Jefatura determine.

El personal de turnos que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo siguiente, percibirá la compensación económica que se fija en el artículo 48 del presente Convenio.

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., será competencia de la Jefatura del Centro de trabajo correspondiente, de acuerdo con las características específicas del Centro, oído su respectivo Comité y se publicará dentro del primer trimestre del año.

2. Régimen económico general.—Se reconocen dos tipos de turnos que vienen determinados por las características de su realización:

1. Turnos cerrados, que son los realizados de manera rotativa durante mañana, tarde y noche.

2. Turnos abiertos, que son los realizados en cualquiera de las siguientes modalidades:

A) En rotación de mañana y tarde para mantener el servicio durante todos los días naturales.

B) En rotación de mañana y tarde para mantener el servicio durante todos los días laborables.

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno indicadas anteriormente, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado de turno, equivalente al importe de aplicar el tanto por ciento que se indica en la tabla inserta a continuación, al cociente que resulte de dividir el importe anual del escalón de valoración del puesto por doscientos diecinueve días.

Este cálculo económico se ha establecido, para los turnos cerrados, sobre la base de 1.095 turnos por puesto de trabajo y año, a desempeñar por una plantilla de cinco trabajadores por puesto, salvo disposición de obligado cumplimiento. Se continuará completando la dotación de cinco personas por puesto de turno, de acuerdo con el módulo de cálculo establecido.

Escalón	Porcentajes		
	Turno cerrado	Turno abierto	
		Modalidad A	Modalidad B
4	24	20,5	14
5	24	20,5	14
6	24	20,5	14
7	24	20,5	14
8	24	20,5	14
9	23,5	20	13
10	23,5	20	13
11	23,5	20	13
12	23,5	20	13
13	22,5	19	12
14	22	18,5	11
15	21	17,5	11
16	21	17,5	11

Cuando por necesidades del servicio se efectúan las suplencias a que se refiere el apartado primero, dando lugar a la realización de turno y medio o dos turnos en el mismo día,

percibirán plus y medio o dos pluses en función de la jornada realizada. Con independencia de dicho plus, el personal de turnos percibirá:

a) El 25 por 100 de la hora tipo fijada en el Convenio Colectivo para las realizadas en el período nocturno.

b) Los recargos reglamentados correspondientes a las horas trabajadas en su día libre o festivo, cuando opte por descansar otro día.

En dicho plus se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

— Todos los inconvenientes que se derivan de esta peculiar forma de prestación de trabajo.

— La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia u organizativas del ciclo de turnos lo requieran.

— El importe de la media hora extraordinaria establecida en el artículo 45 del X Convenio Colectivo.

— Los pluses de turnicidad hasta ahora establecidos en anteriores Convenios Colectivos.

— Todos los recargos adicionales que la Empresa venía abonando correspondientes a los turnos trabajados en domingos, días festivos y libres.

Los días que este personal no trabaje a turnos, se aplicará el régimen establecido para la jornada partida y por consiguiente no se devengará el plus de turnos.

3. Régimen económico especial.—El personal de turnos no acogido al régimen económico general antes regulado, se regirá por el siguiente:

— Un plus de 385 pesetas por turno trabajado de ocho horas, más el importe de media hora extraordinaria en compensación del tiempo destinado al «bocadillo». En el caso del párrafo tercero del apartado primero se abonará el importe de medio plus.

— Cuando, por necesidades del servicio, se trabaje en día que correspondería descansar, se abonarán las horas extraordinarias trabajadas más 630 pesetas por turno realizado.

— Cuando el turno se realice en domingo, festivo de calendario o día libre, percibirá los recargos correspondientes a las horas trabajadas.

Art. 47. Nueva jornada laboral.—La Dirección, en uso de las facultades que le otorgan las disposiciones legales vigentes, y de acuerdo con los artículos 5 y 45 del presente Convenio, considera que la mejor atención del servicio público a la Empresa encomendada exige el establecimiento de algunas modificaciones en el horario de trabajo.

A tal fin, desde 1 de enero de 1976 se estableció una nueva jornada de cuarenta horas semanales, con los sábados libres y horario flexible durante nueve meses del año natural. La aceptación por parte del personal de esta nueva jornada será voluntaria.

La jornada será de ocho horas diarias, con una interrupción de una o dos horas para almorzar.

Se iniciará de ocho a nueve de la mañana, y la hora de salida será a las diecisiete u hora que corresponda en función de la hora de entrada y del tiempo tomado para almorzar.

El horario durante tres meses de verano será de ocho a quince horas con los sábados libres.

El personal que lo desee solicitará acogerse a esta nueva jornada; pero será necesario, en cada caso, la aceptación de la Dirección, con el fin de programar y estudiar debidamente los servicios en su conjunto.

Art. 48. Compensación económica para la nueva jornada.—El personal que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido o en el futuro se acoja a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo anterior, percibirá una compensación económica mensual de 10.000 pesetas. Esta compensación tendrá carácter salarial a todos los efectos.

Art. 49. Jornada nocturna.—El personal que trabaje en jornada nocturna percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del valor establecido en el artículo 53 para la hora normal que corresponda a su escalón, salvo que por Ley se establezca una compensación superior.

Art. 50. Descanso anual.—Como compensación al compromiso formal por parte del personal de un mayor incremento de la productividad y un fiel cumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad, se establece para todos los productores de plantilla, sin distinción de categoría, un descanso anual que se regirá por la siguiente escala:

Antigüedad	Período de vacaciones
Menos de un año	25 días naturales.
Más de un año	23 días naturales.

Para el personal con antigüedad superior a un año y no acogido a la jornada partida, el período de vacaciones será de un mes natural.

CAPITULO VI

Diets y horas extraordinarias

Art. 51. Dietas.—El personal técnico, administrativo y titulado de la categoría superior, así como el que está adscrito a los escalones de valoración 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá dieta por desplazamiento, ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje, previa justificación de su cuantía. A partir del cuarto día de viaje se abonarán 385 pesetas diarias por «gastos de bolsillo».

Para el resto del personal se establecen las siguientes dietas e importes brutos unificados:

Diets	Pesetas
Desayuno	125
Comida o cena	745
Cama	880
Completa (modalidad A)	1.550
Completa (modalidad B)	2.850

La modalidad A comprende las dietas completas devengadas en puestos de trabajos distantes del Centro habitual hasta un máximo de 75 kilómetros. La modalidad B, para distancias superiores. Por lo tanto, la dieta completa solamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado pernoctar fuera del lugar de residencia con unos límites mínimos que en Madrid será el correspondiente a la tarifa normal de taxis y, en otras provincias, a partir de los 30 kilómetros, medidos en el plano de carreteras de Obras Públicas, por la distancia más corta.

En aquellos desplazamientos extraordinarios, cuando en atención a la circunstancia de lugar pueda resultar insuficiente el importe de la dieta, el interesado podrá solicitar y el Jefe del Servicio proponer, con carácter excepcional, la aplicación del régimen de gastos pagados.

El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza Laboral.

Art. 52. Ayuda de comida.—La ayuda de comida, para el personal de plantilla que trabaje en jornada partida será de 330 pesetas por día realmente trabajado en dicho régimen.

Esta ayuda será incompatible con cualquier otro tipo de dieta o percepción de naturaleza similar.

Art. 53.—Horas extraordinarias.—Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada laboral normal. Por ello se aconseja a los trabajadores que desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzcan al límite de lo imprescindible.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por suministros o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento.

A los efectos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1858/1981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales derivadas de la propia naturaleza del servicio público encomendado.

En consecuencia, serán:

1. Horas motivadas por causa de fuerza mayor: Las horas extraordinarias originadas por averías en los Centros de producción, transformación y redes de distribución, tanto en baja como en alta tensión. También tendrán esta consideración las realizadas por los conductores y las esporádicas del personal que habitualmente no hace horas extraordinarias y que por alguna emergencia se vea obligado a realizarlas.

2. Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevistas, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, fiestas laborales trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos y retenes de emergencia, toma de cargas, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural se negociará con el Comité del Centro de trabajo afectado.

La Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como sobre la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

Sin embargo, el trabajador está obligado a realizar aquellas horas extraordinarias necesarias para atender al servicio público que la Empresa presta o aquéllas que, de no realizarse, den lugar a un perjuicio notoriamente grave para la misma.

El personal de categoría superior y el adscrito a puestos valorados en los escalones 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá el importe de las horas extraordinarias que realice, dada la índole del servicio que tiene encomendado.

No obstante, el personal comprendido en el sistema de valoración, adscrito a los escalones 13 al 16, ambos inclusive, cuando por razones de servicio se ve obligado a prolongar de forma habitual su jornada de trabajo, percibirá una compensación mensual de 8.363, 16.698 ó 24.920 pesetas brutas, según el sobreesfuerzo en cada caso realizado. Esta compensación, a propuesta de la línea jerárquica, será concedida por la Dirección, después de comprobar que las exigencias de cada puesto de trabajo en ese período la justifican.

La Dirección resolverá trimestralmente la concesión de estas compensaciones, que se abonarán mensualmente por trimestres vencidos. No se aplicará dicha compensación al personal que trabaja en turnos rotativos, mientras esté sujeto a este régimen.

No obstante, para revisar y unificar los criterios de aplicación y la estructura de esta compensación, se constituirá una Comisión Paritaria de seis miembros—tres vocales nombrados por los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 13 y tres representantes de la Empresa— para que conjuntamente con tres asesores pertenecientes al personal comprendido en estos escalones de valoración, elaboren, en el plazo de cuatro meses, una propuesta de aplicación inmediata a la Dirección.

De acuerdo con las facultades establecidas en el artículo 6.º del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, a efectos de valor de la hora extraordinaria, se acuerda fijar un valor único para la hora normal de trabajo, en función de cada escalón de valoración, y con independencia de las diversas jornadas de trabajo y del período de vacaciones que a cada trabajador corresponda.

En base a lo convenido, el personal percibirá el importe de la hora extraordinaria que trabaje de acuerdo con el siguiente baremo por escalones de valoración, en el que se recogen los distintos importes brutos de la hora de trabajo que, durante el año 1982, servirán de base para aplicar los recargos reglamentarios establecidos.

En consecuencia, los precios base para el año 1982 serán los siguientes:

Escalones	Importe horas tipo (pesetas)
2	192
3	199
4	208
5	217
6	222
7	240
8	284
9	286
10	310
11	333
12	350
13	377
14	394
15	418
16	438

Art. 54. Régimen de primas e incentivos.

A) En esta materia se aplicarán las siguientes normas:

1. En cuanto a las primas que se devengan por unidad de trabajo o servicio y cuyo importe viene determinado en función del valor hora tipo, se revisarán las fórmulas empleadas para su cálculo, de modo que su incremento no sobrepase el 10 por 100 sobre su valor en 1981.

2. Las primas por especialización nuclear, las correspondientes a servicios de retén de emergencia y cualquier otra cuyo valor unitario sea fijo, serán incrementadas en un 10 por 100 sobre sus importes brutos referidos al año 1981.

3. Queda derogado el artículo 128 del Reglamento de Régimen Interior, como consecuencia del acuerdo de la Dirección de la Empresa por el que se suprime el Servicio de Inspección de Fraude.

B) La Comisión Mixta a que se refiere el artículo 74 del presente Convenio, estudiará el régimen de primas e incentivos, elevando la propuesta correspondiente a la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo.

CAPITULO VII

Jubilaciones y pensiones de viudedad y orfandad

Art. 55. El régimen de complementos de pensión que la Empresa tenía establecido, y que se articulaba en anteriores

Convenios Colectivos, ha sido asumido por la «Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados», constituida a tal fin y aprobada por Resolución de la Subsecretaría de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo de fecha 18 de abril de 1977.

Dicha Mutualidad está inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 3.070, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Montepíos y Mutualidades de 6 de diciembre de 1941 y Reglamento de 26 de mayo de 1943.

En consecuencia, la «Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados» se ha subrogado en las obligaciones contraídas por la Empresa con su personal de plantilla y pensionistas en materia de complementos de jubilación, viudedad y orfandad que, anteriormente, venían establecidas y reguladas en Convenio Colectivo, en los términos y condiciones que se determinan en su propio Reglamento.

Art. 56. Para el supuesto de que, durante la vigencia del presente Convenio quedase disuelta y liquidada la antedicha Mutualidad, de conformidad con el capítulo XI de su Reglamento, la Empresa asume los siguientes compromisos:

1. La obligación de atender las pensiones reconocidas y devengadas para el caso de que resultaran insuficientes las garantías previstas en el artículo 54 del mencionado Reglamento.

2. La obligación de atender las pensiones que en lo sucesivo se devenguen, sustituyendo el compromiso de aportación a la Mutualidad que le incumbe, respecto al personal en activo, por el régimen de complementos de pensión pactado en el VII Convenio Colectivo.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 57. Tarifa de energía a pensionistas.—Se aplicará la tarifa especial de empleados, sin limitación temporal, a los jubilados, viudas y huérfanos del personal de la Empresa, mientras mantengan su condición de pensionistas.

Atendiendo a circunstancias particulares, cuando fallezca la viuda y queden hijos solteros que vinieran conviviendo con ella, bajo su mismo techo, se podrá prorrogar dicho beneficio.

Se reconocerá el disfrute de tarifa de empleado en domicilio distinto al de su residencia habitual, cuando el jubilado acredite, mediante certificado médico, razones de salud.

Art. 58. Salario.—Persistirá el abono de salarios por mensualidades vencidas, sin que esto implique modificación del concepto de salario diario o jornal establecido en el artículo 15 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 59. Trabajos de superior escalón.—Sólo se abonarán diferencias de salarios, previa petición del Jefe de Servicio a la Dirección de Asuntos Sociales, con el visto bueno del Director de su Unidad, en aquella suplencia plena cuya duración sea superior a quince días laborales ininterrumpidos.

Quando un trabajador perciba diferencias por realizar trabajos valorados con superior escalón—en puestos cuya vacante no entrañe situaciones de suspensión temporal de contrato con reserva de puesto (enfermedad, servicio militar, etc.) o amortización del mismo—durante seis meses en el plazo de un año u ocho en el de dos, siempre que, en cualquiera de ambos casos, dos meses sean consecutivos, adquirirá la adscripción definitiva a dicho puesto cuando se hayan superado los plazos anteriormente señalados sin que se haya convocado concurso o curso para proveer dicha vacante o se haya decidido y anunciado su amortización.

Los plazos anteriormente establecidos se computarán desde la fecha en que tenga entrada la petición del Jefe de Servicio en la Dirección de Asuntos Sociales, interrumpiéndose con la convocatoria del concurso.

Si el suplente no se presenta al curso o concurso convocado para cubrir la vacante, perderá el derecho establecido en este artículo. La Empresa vendrá obligada a cubrir la vacante en el plazo máximo de cinco meses.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable a las situaciones anteriores a la vigencia de este Convenio y, en consecuencia, los plazos previstos se empezarán a computar desde dicha fecha.

Art. 60. Difusión de la propiedad mobiliaria.—La Dirección, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, facilitará al personal de su plantilla la adquisición de acciones de la propia Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer.

Art. 61. Economato laboral.—La Empresa contribuirá a los gastos del Economato laboral con una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de la escala salarial del artículo 13 del Convenio Colectivo, autorizado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de mayo de 1987, ya que por acuerdo de las partes no se incrementa la referida aportación, salvo en la que resulte de la dinámica del censo laboral.

La Empresa, a propuesta de la Comisión de Asuntos Sociales, procurará gestionar acuerdos con economatos existentes en aquellas localidades donde sea posible.

Art. 62. Premios de fidelidad.—Por el concepto de premios de fidelidad se percibirá:

— A los veinticinco años de servicio: El importe equivalente a una mensualidad del sueldo vigente en la fecha de su devengo y un día de licencia.

— A los treinta y cinco años de servicio: El importe equivalente a tres mensualidades con el antedicho criterio y dos días de licencia.

— A los cuarenta y cinco años de servicio: El importe equivalente a cuatro mensualidades con el antedicho criterio y cinco días de licencia.

El personal en activo que, como consecuencia de la alteración de la anterior escala, haya cumplido más de treinta y cinco o cuarenta y cinco años de servicio, percibirá el premio, ya devengado, en el mismo mes que ingresó en la Empresa.

El personal que pase a la situación de jubilado percibirá la parte proporcional, en función de los años de servicio, del premio más inmediato que le falte por percibir.

Art. 63. Preferencias de ingreso.—Cumplidas las prescripciones reglamentarias, el ingreso en la Empresa se efectuará respetando las siguientes preferencias:

1. Las establecidas en las disposiciones vigentes.

2. La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la Empresa, siempre que acrediten su idoneidad para el puesto solicitado.

La otra mitad queda a libre disposición de la Empresa.

En general, se procurará que el personal de plantilla pueda cubrir las vacantes de cualquier categoría, siempre que tenga reconocida aptitud para el puesto y que el mismo no exija una determinada titulación profesional.

Art. 64. Seguro de vida.—Sigue en vigor el seguro colectivo de vida establecido en favor del personal, pero modificado—según la propuesta formulada por la Comisión Mixta establecida en el X Convenio.

En consecuencia, el capital asegurado para todo el personal en activo será, a tenor con las cláusulas de la correspondiente póliza, de un millón de pesetas por fallecimiento, dos millones de pesetas cuando éste se produzca por accidente y un millón trescientas mil en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

Art. 65. Tarifa de empleado.—La Empresa concederá, previa solicitud razonada, la tarifa especial establecida en los artículos 21 y 22 de la Ordenanza Laboral en una sola vivienda distinta del domicilio del empleado, siempre que sea en beneficio del propio empleado o persona de su familia que conviva con él habitualmente. El límite de esta concesión se fija en una distancia máxima de doscientos kilómetros, salvo caso en que se acredite causa justificada a juicio de la Dirección.

El aprovechamiento de esta concesión fuera de las limitaciones antes establecidas podrá ser sancionado con la suspensión de la tarifa especial, temporal o definitivamente, según la gravedad del abuso cometido.

Art. 66. Locomoción con vehículo propio.—Se establece en 15 pesetas por kilómetro la compensación que la Empresa abonará al personal cuando, previa autorización del Jefe del Servicio, viaje en su propio vehículo en comisión de servicio.

Esta compensación se aplicará a partir de 1 de enero de 1982 y su importe será revisable en función de los futuros incrementos del precio del combustible.

Art. 67. Asistencia médica.—En los casos que sea necesaria asistencia médica especial, la Dirección de Asuntos Sociales posibilitará los medios adecuados para el oportuno tratamiento.

Art. 68. Programación de «puentes».—Durante el presente año se concede al personal la opción de librar los días 11 y 28 de junio y 11 de octubre, con obligación de recuperar las horas correspondientes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La salida de los días 24 y 31 de diciembre será a las doce horas. El personal de turnos al que corresponda trabajar en cualquiera de dichos días, podrá disponer de cuatro horas libres acumulables a sus días de descanso.

Art. 69. Se establece una gratificación de 7.500 pesetas para todo el personal que por razón del servicio se vea obligado a trabajar las tardes y noches del 24 al 25 de diciembre o del 31 de diciembre al 1 de enero.

Art. 70. Anticipos.—Los anticipos previstos en el artículo 77 del Reglamento de Régimen Interior podrán ser amortizados en un plazo de hasta sesenta mensualidades cuando concurren circunstancias excepcionales, debidamente justificadas.

Art. 71. Condiciones más beneficiosas.—La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

Art. 72. Aprobación del Convenio.—Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman una unidad orgánica indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que lo pactado quedará nulo y sin eficacia alguna en el caso de declaración de nulidad en alguno de sus preceptos.

Art. 73. No repercusión en precios.—Ambas partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas que Unión Eléctrica aplique a los usuarios de este servicio público, ya que las mismas vienen establecidas de forma oficial.

Art. 74. Comisión Mixta para la interpretación del Convenio. Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa por disposición de la Ley, cuantas

dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas obligatoriamente y, como trámite previo, a una Comisión Paritaria que estará integrada por seis Vocales en representación de la Dirección de la Empresa y otros seis Vocales en representación del personal, designados por cada una de las partes de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, bajo la presidencia de don Carlos Palomeque López, Presidente de esta última Comisión.

Esta Comisión Mixta procederá, asimismo, a revisar en su totalidad el texto del Reglamento de Régimen Interior, a los efectos de elevar la correspondiente propuesta para su incorporación al Convenio Colectivo.

Art. 75. Cláusula derogatoria.—El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior, en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

Así lo otorgan las partes intervinientes y, en prueba de conformidad, lo firman con el señor Presidente en Madrid a 4 de marzo de 1982.

ACTA DE CONSTITUCION

En Madrid a 28 de enero de 1982, se reúnen representantes de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y de sus trabajadores, a los efectos de constituir la Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial.

Por parte de la Empresa, están presentes, en concepto de especialmente apoderados al efecto, los siguientes señores:

Don Jaime Arroyo Ordóñez.
Don José Luis Esteban Viejo.
Don Luis Fernando León Martín.
Don José Manuel Liñán y Azorín.
Don Luis López Alvarez.
Don Manuel Matamoros Ripoll.
Don José Muñoz Lozano.
Don Tomás Ruiz de Azcarate y
Don Luis Salas Sánchez-Manzanera.

Por la representación de los trabajadores está presente el Comité Central en pleno, el cual, en cumplimiento de la función que le viene encomendada por el artículo 12. apartado B) de los anteriores Convenios Colectivos, designa de entre sus miembros, por elección mayoritaria, la siguiente Comisión Negociadora:

Don Luis Camporro Menéndez.
Don José Antonio Castro Vicente.
Don Jesús Corredor Fraile.
Don Julio de Diego García.
Don Victoriano Enamorado Navas.
Don Rosendo Gómez Albadalejo.
Don Luis Gutiérrez González.
Don José Manuel de Pablos Sastre.
Don Eugenio Sagardoy Trencó.
Don José María Saiz Ocaña.
Don Antonio Torres Gómez y
Don Carlos Torres Martínez.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad negociadora suficiente y necesaria al fin propuesto y acuerdan por unanimidad designar Presidente de la Comisión Mixta Negociadora a don Carlos Palomeque López, Inspector de Trabajo excedente y Catedrático de Derecho del trabajo, quien en el mismo acto acepta la designación.

Habiendo quedado así constituida formalmente dicha Comisión Negociadora, el señor Presidente declara abiertas las deliberaciones y, después de una serie de preguntas y aclaraciones, se inician acto seguido las negociaciones, con la expresa manifestación de la representación de la Empresa de que las mismas habrán de ajustarse a los límites establecidos en el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE).

Y para que así conste se extiende la presente acta de constitución, con el visto bueno del señor Presidente y la firma de ambas representaciones, en el lugar y fecha del encabezamiento.

9946

RESOLUCION de 22 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Banco de Crédito Industrial.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Banco de Crédito Industrial, recibido en esta Dirección General con fecha 15 de marzo de 1982, suscrito por la representación del Comité de Empresa y por la de la Dirección de la misma el día 4 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2.º y 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

XI CONVENIO COLECTIVO PARA EL BANCO DE CREDITO INDUSTRIAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 1982

Las representaciones de la Empresa y trabajadores que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Banco de Crédito Industrial mantiene la declaración de principio formulada en el Acuerdo Marco firmado en 22 de mayo de 1981 y, con base a la misma, adoptan los siguientes acuerdos:

1. DISPOSICIONES PRELIMINARES

1.1. *Ambito del Convenio.*—El presente Convenio será de aplicación al personal de plantilla de las oficinas que el Banco tiene en la actualidad o pueda crear en el futuro.

1.2. *Exclusiones.*—Quedan excluidos, expresamente, de este Convenio:

a) El Presidente y demás miembros del Consejo de Administración de la Entidad.

b) Los Directores generales, el Secretario general, Subdirector general y Subdirectores, así como cualquier otro cargo directivo que pueda crearse en el futuro.

c) El personal de profesiones y oficios que reciban retribuciones a tanto alzado, por hora, por trabajo realizado y el contrato por plazo fijo, y

d) El personal de los servicios de cualquier clase que el Banco tenga contratado o contrate con particulares o Empresas privadas.

1.3. *Plazo de vigencia.*—El presente Convenio regirá desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre del mismo año.

2. REGIMEN DE RETRIBUCIONES

El régimen de retribuciones para el año 1982 queda establecido de la siguiente forma:

2.1. *Retribuciones.*—Las retribuciones en 31 de diciembre de 1981 del personal que más adelante se detalla serán incrementadas en el importe del denominado «segundo tramo de igualación» que se especifica seguidamente:

Personal	Importe
Asesores Jefes de Servicio	21.290
Jefes de Servicio	21.989
Jefes de Sección	19.734
Jefes de Negociado	27.344
Asesores	20.712
Oficiales técnicos	16.845
Oficiales administrativos	16.554
Auxiliares administrativos	16.183
Subconserjes	2.020
Ordenanzas	16.97
Ordenanzas-Conductores	28.623
Ordenanzas Vigilantes-Jurados	11.490
Limpieza jornada completa	980
Telefonistas	40.308
A. T. S.	29.928

El importe del segundo tramo de igualación se aplicará como aumento del sueldo base hasta alcanzar la cuantía que para el mismo personal corresponda al sueldo base más alto en cualquiera de las otras cuatro Entidades Oficiales de Crédito. El exceso se abonará bajo el concepto retributivo denominado «complemento de igualación en la categoría profesional», de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Marco firmado en 22 de mayo de 1981.

2.2. *Aumento de retribuciones para 1982.*—Una vez incorporado al sueldo base el importe del segundo tramo y/o, en su caso, al «complemento de igualación en la categoría profesional»; todos los conceptos, excepto los vales de economato y el aumento salarial lineal, se incrementarán en un 10 por 100 con efectos a partir del 1 de enero de 1982.

Seguidamente, una cantidad equivalente al 10 por 100 del importe en 31 de diciembre de 1981 del aumento salarial lineal se incrementará al sueldo base de cada categoría profesional. Como contrapartida, se suprime el fondo de productividad.

2.3. *Préstamos de vivienda.*—La cuantía máxima del préstamo-vivienda se eleva a 4.500.000 pesetas, que devengará intereses de acuerdo con la siguiente escala:

— Hasta 1.000.000 de pesetas, el 2,5 por 100.
— Desde 1.000.001 pesetas hasta 1.500.000 pesetas, el 6 por 100.